

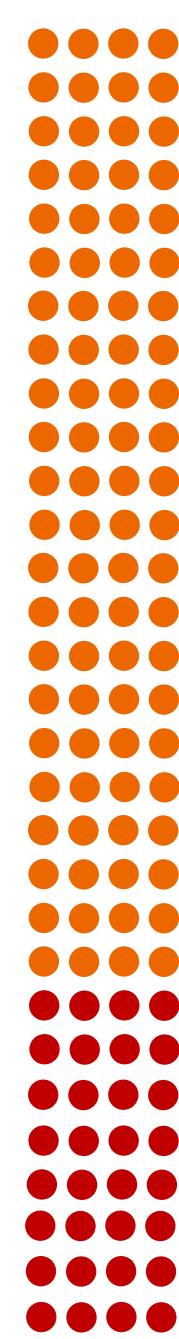
– CONFÉRENCE –

LES NOUVELLES PRATIQUES DE TÉLÉTRAVAIL

ORSE

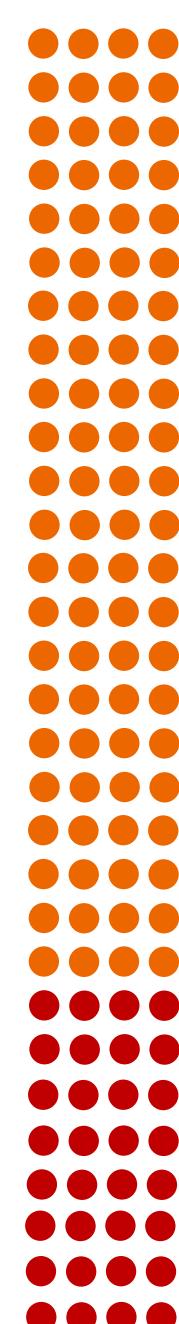
JEUDI 14 JANVIER 2021

 #Télétravail2021 @ObsRSE



— INTRODUCTION —

**Hélène Valade,
Présidente de l'ORSE**



– PRÉSENTATION DU PROJET –

Ce projet s'appuie sur :

- les précédents travaux de l'Orse portant sur le travail à distance et les outils numériques
- les entreprises et fédérations d'entreprises adhérentes de l'Orse qui ont partagé des bonnes pratiques mises en œuvre
- une analyse des accords d'entreprise membres de l'Orse prévoyant le déploiement du télétravail
- les réunions du groupe de travail "Face à une crise sanitaire", notamment celle portant spécifiquement sur le télétravail durant le confinement
- les réunions d'échanges sur la mise en œuvre du télétravail
- une analyse croisée de l'Orse des études sur le télétravail réalisées en période de confinement de mars 2020
- les différentes sources publiques d'information, la consultation de travaux académiques

— INTRODUCTION —

TOUR D'HORIZON DU TELETRAVAIL EN CHIFFRES

EN FRANCE

AVANT LE CONFINEMENT :

- 30 % des salariés du privé pratiquent le télétravail de manière régulière ou occasionnelle
- L'écrasante majorité (75 %) le pratique de manière informelle et non-contractuelle
- Près de la moitié télétravaille moins d'un jour par semaine

PENDANT LE CONFINEMENT DE MARS 2020 :

- 40 % de la population active en télétravail
- dont près de la moitié n'avait jamais télétravaillé auparavant (primo-télétravailleurs)

88 % des salariés trouvent que le télétravail permet une meilleure productivité

RETOURS SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN MODE « CONFINÉ » :

- 73 % sont globalement satisfaits
- Car le télétravail permet d'avoir plus de souplesse et de flexibilité dans la gestion de son travail
- Mais près d'un tiers des personnes interrogées considèrent que le télétravail confiné a eu un impact négatif sur leur santé physique et/ou psychologique

— INTRODUCTION —

TELETRAVAIL : QUELS ENJEUX ?

UNE QUESTION DE MARQUE-EMPLOYEUR ET DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR LES ENTREPRISES :

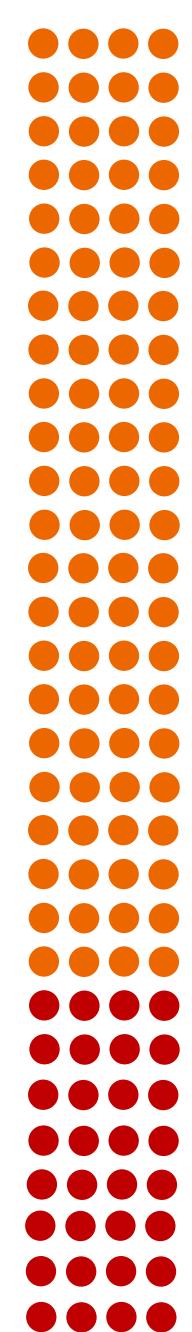
- Forte demande des salariés pour une **meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle**
- Le télétravail devient un « **avantage** » intégré dans le package rétribution d'un poste
- **Diminution du stress et gain de temps** pour les collaborateurs

UNE QUESTION ÉCONOMIQUE

- Stratégies de restructuration et de **rationalisation du parc immobilier** des entreprises
- **Attractivité des territoires** via l'instauration de tiers-lieux et bureaux satellites
- **Maintien de l'activité** face à des situations de crise

UNE QUESTION ÉCOLOGIQUE

- Le télétravail est un levier de **réduction des émissions de gaz à effet de serre**
- Malgré de nombreux **effets rebonds** (par ex : **les transferts** de consommations énergétiques de l'entreprise vers le salarié) l'impact global environnemental est positif.
- Suppression des trajets quotidiens domicile-travail



— INTRODUCTION —

TELETRAVAIL : QUESTIONNEMENTS POUR L'AVENIR

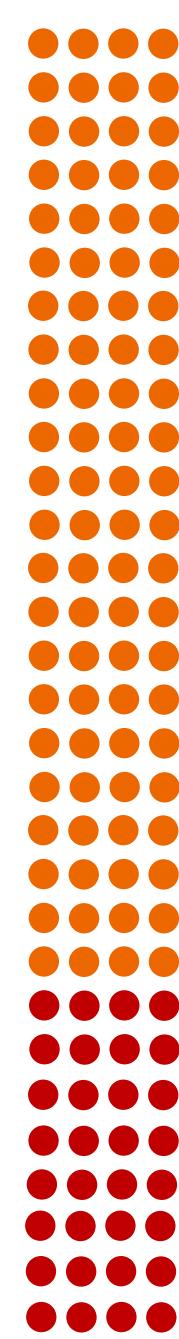
QUID DES MODES D'ORGANISATIONS DU TRAVAIL DANS LE FUTUR ?

QUEL MODE PRIVILÉGIER ?

Présentiel ? Distanciel ? Hybride ?

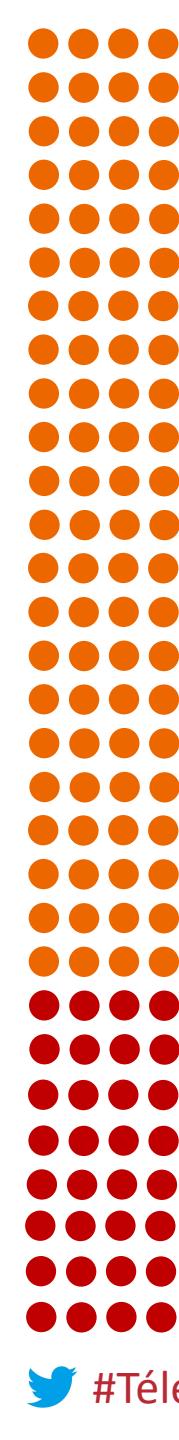
QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES RELATIONS MANAGÉRIALES ?

L'importance de la communication, de former les managers au management à distance, de former les collaborateurs aux outils numériques...



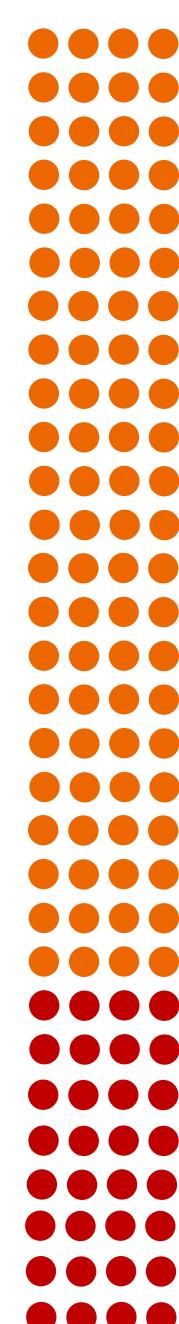
– LES PERSPECTIVES À L'ISSUE DE LA CRISE –

Lydie Recorbet,
Chargée de missions
Engagement social & sociétal à l'ORSE



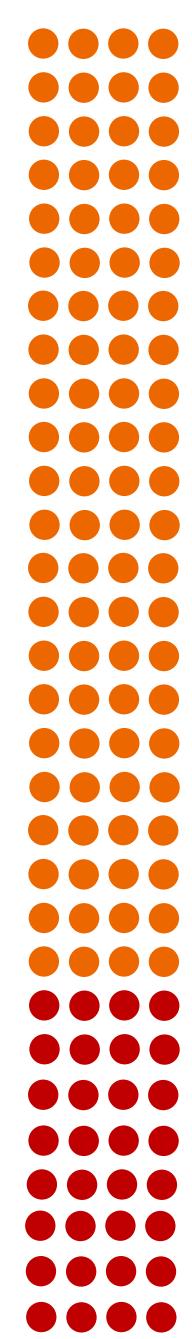
– LES PERSPECTIVES À L'ISSUE DE LA CRISE –

- Peu de nouveaux accords d'entreprises signés post-confinement
- Parmi ces nouveaux accords :
 - Extension du **télétravail régulier et télétravail occasionnel**
 - Rappel de la différence entre télétravail régulier ou occasionnel **VS** télétravail en cas de force majeure
 - Peu d'entreprises étoffent leurs articles sur le **télétravail en cas de force majeure** en faisant le lien avec le **maintien de leur activité** (cf : recommandation de l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail signé le 23 décembre 2020)
- Extension du télétravail à des réflexions sur le **travail à distance**
- Interrogations sur les modes d'organisation du travail et sur la gestion des espaces de travail : **Flex office**
- Questionnements sur le **Remote work** : le télétravail deviendra-t-il **la norme** et le travail en présentiel une exception ?



– PRÉSENTATION DU GUIDE DE L'ORSE –

Géraldine Fort,
Déléguée générale de l'ORSE

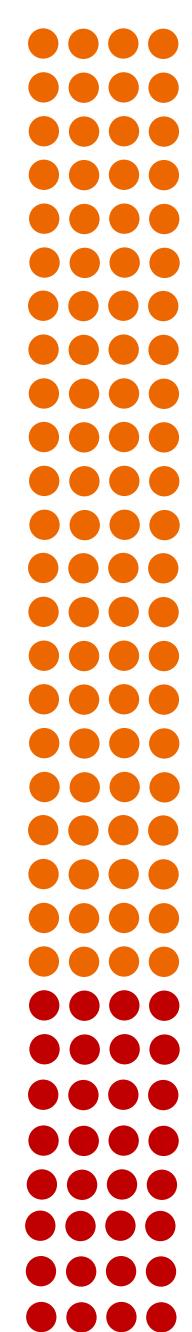


– CE QU'IL FAUT RETENIR DU GUIDE –

PARTIE 1 :
Les enjeux du télétravail

PARTIE 2 :
Comment mettre en œuvre le télétravail en temps normal ?

- 1. Obligations de négociations**
- 2. Eligibilité des postes**
- 3. Formes et rythme du télétravail**
- 4. Lieux du télétravail**
- 5. Equipements à fournir**
- 6. Accompagnement des équipes**
- 7. Importance de la communication**
- 8. Obligations de santé et sécurité de l'employeur**
- 9. Procédure de demande**



– CE QU'IL FAUT RETENIR DU GUIDE –

PARTIE 3 :

**Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles
ou de force majeure**

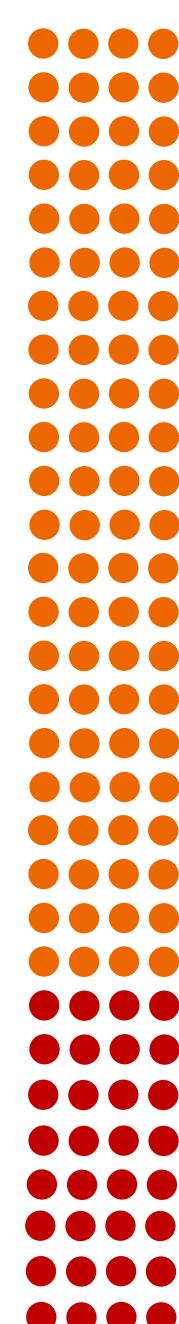
- 1. Retour sur le télétravail confiné du mois de mars 2020 et ses limites**
- 2. Quelle mise en œuvre possible, sans qu'il soit dégradé**

— GUIDE A VENIR ORSE 2021 —



— EXECUTIVE SUMMARY —





– PRÉSENTATION DES RECOMMANDATIONS DE L'ORSE –

**Hélène Valade,
Présidente de l'ORSE**

– LES 6 RECOMMANDATIONS DE L'ORSE –

EN AMONT

1. Revoir les fiches de poste au regard des capacités qu'offre le numérique et **raisonner en termes de missions télétravaillables**.

Cela offrirait plus de flexibilité aux collaborateurs qui pourraient ainsi accéder à du télétravail - ou à plus de télétravail.

2. Les entreprises devront également **envisager toutes les possibilités pour travailler dans un autre lieu que celui de l'entreprise** afin de permettre aux collaborateurs de réduire leur temps de trajet.

3. Accompagner la transformation du management liée au télétravail : formation au management à distance, gestion de mode d'organisation hybride (présentiel /distanciel).

POUR LES PÉRIODES D'ACTIVITÉS NORMALES

4. L'Orse préconise également aux entreprises de définir le « **TDD** », c'est-à-dire le **télétravail à durée déterminée**, pour répondre au mieux aux enjeux de conciliation entre responsabilités familiales et travail.

POUR LES CAS DE FORCE
MAJEURE ET LES CIRCONSTANCES
EXCEPTIONNELLES

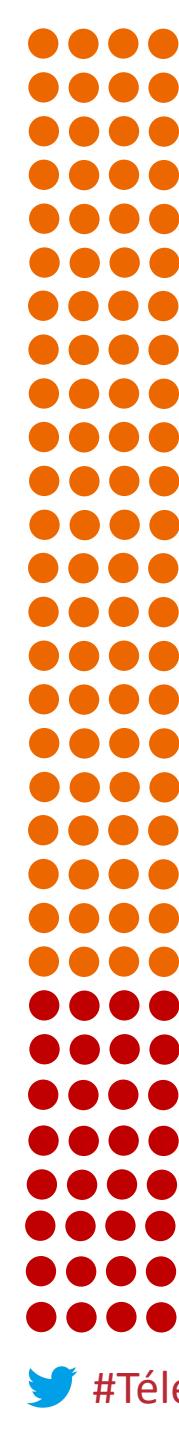
5. L'Orse recommande de définir le télétravail exceptionnel en fonction de son caractère urgent et grave, et de prévoir des scénarios de crise plus ou moins importants, avec des seuils de déclenchement de différentes formes de télétravail selon le besoin (Plan de continuité de l'Activité).

POUR ALLER PLUS LOIN

6. La crise sanitaire a ouvert le débat sur l'impact du télétravail sur le travail à l'avenir.

Le sujet du télétravail pose des questions sur la valeur du travail et le devenir de l'entreprise que l'on ne peut ignorer.

- Comment intégrer le principe d'équité alors même que certains métiers, principalement ceux dits « essentiels » ne sont pas télétravaillables ?
- Devrait-on envisager une compensation financière pour ces postes non-télétravaillables ?
- Quel impact sur la forme même de l'entreprise ?

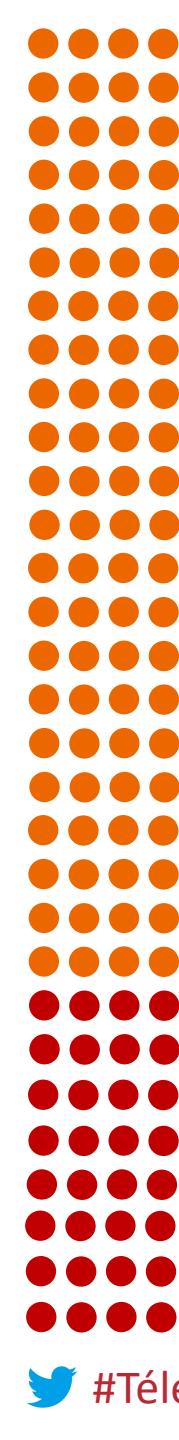


— TEMOIGNAGES —

**Pierre-Yves Pouliquen,
Directeur développement durable chez Suez**

**Béatrice Guéguiniat,
Responsable de projets télétravail et futur du travail au sein
de la MAIF**

**Yann Lapeyronnie,
DRH de la coopérative NatUp**

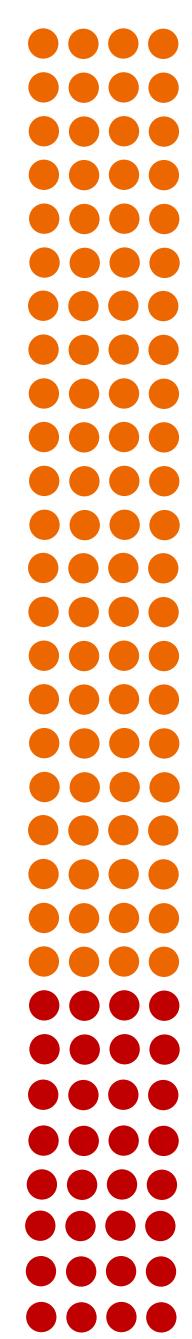


– TEMOIGNAGES –

**Pierre-Yves Pouliquen,
Directeur développement durable chez Suez**



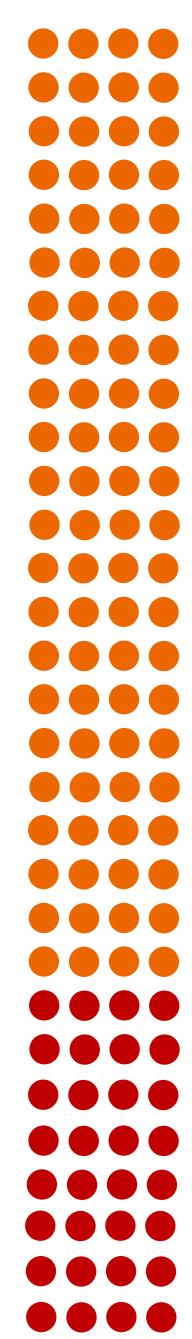
N'HÉSITEZ PAS À POSER VOS QUESTIONS SUR LE CHAT



– TEMOIGNAGES –

**Béatrice Guéguiniat,
Responsable de projets télétravail et futur du travail
au sein de la MAIF**

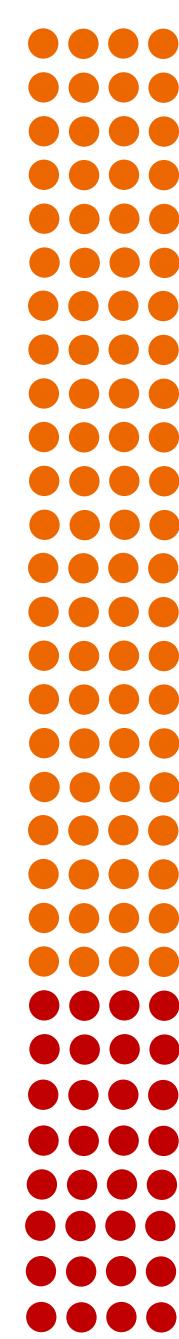
N'HÉSITEZ PAS À POSER VOS QUESTIONS SUR LE CHAT



– TEMOIGNAGES –

**Yann Lapeyronnie,
DRH de la coopérative NatUp**

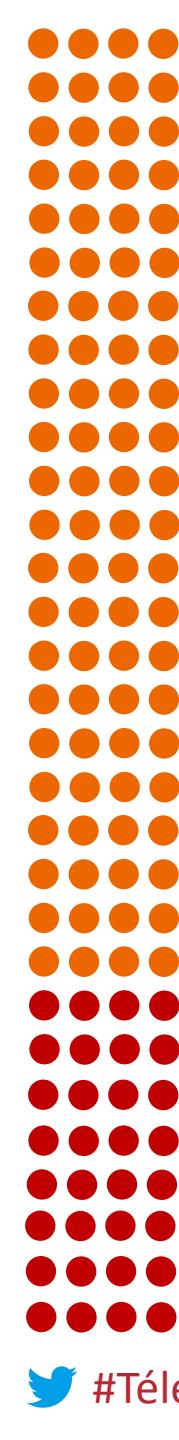
N'HÉSITEZ PAS À POSER VOS QUESTIONS SUR LE CHAT



– TEMOIGNAGES –

TEMPS POUR LES QUESTIONS

N'HÉSITEZ PAS À POSER VOS QUESTIONS SUR LE CHAT



– REFLEXION : CRISE SANITAIRE & TELETRAVAIL –

**Nadia Boeglin,
Directrice de la transition écologique
des Grands comptes au sein de l'Ademe**

N'HÉSITEZ PAS À POSER VOS QUESTIONS SUR LE CHAT

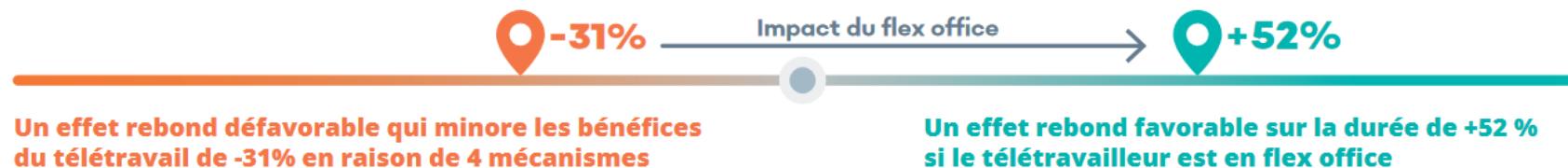


- CRISE SANITAIRE : FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL -

- **ETUDE ADEME-GREENWORK (SEPT.2020)** : Enquête terrain (26 organisations tous secteurs représentant 350 000 salariés et 3 focus groups rassemblant 75 télétravailleurs), une revue bibliographique internationale complète, ...
- **RÉSULTAT** : Une réduction des trajets pendulaires domicile-travail très bénéfique à l'environnement...



- ... modulée par des effets rebond significatifs favorables et défavorable :



- CRISE SANITAIRE : FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL -

○ DÉTAILS DES EFFETS REBOND SIGNIFICATIFS FAVORABLES ET DÉFAVORABLES :



4 EFFETS REBOND DÉFAVORABLES :

- déplacements supplémentaires
- relocalisation du domicile
- usage de la visioconférence
- consommations énergétiques du domicile

1 EFFET REBOND TRÈS FAVORABLE :

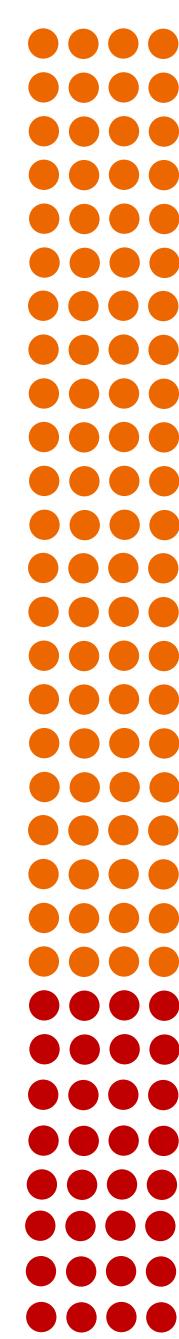
Le **FLEX OFFICE** (réductions de surfaces immobilières)

○ DE NOUVEAUX EFFETS REBOND SYSTÉMIQUES OU DE LONG TERME À ÉVALUER ET À SUIVRE : accroissement de l'équipement numérique, éloignement du domicile (relocalisation du lieu de vie), réduction des déplacements professionnels post-COVID, réduction de la congestion routière, augmentation des week-ends de villégiature, extension des domiciles privés, ...

- CRISE SANITAIRE : FOCUS SUR LE TÉLÉTRAVAIL -

AUTRES RÉSULTATS QUALITATIFS :

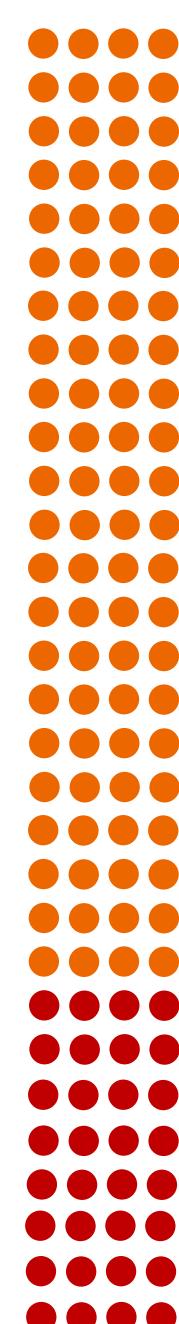
- Les effets rebond du télétravail sont nombreux et variés (16 effets recensés)
- certains effets rebond nouveaux comme les nouvelles mobilités autour du week-end (NML) ont été identifiés grâce aux focus groups
- les tiers-lieux de travail sont actuellement très peu développés dans le cadre du télétravail salarié et n'impactent pas son bilan environnemental
- Le phénomène de relocalisation lointaine n'est pas constaté à ce stade en raison d'un cadre trop restrictif du télétravail mais pourrait se développer avec l'augmentation anticipée de la fréquence de télétravail post-COVID
- ... Des préconisations de politiques publiques complémentaires pour inciter aux mobilités actives près du domicile et décourager les longues mobilités carbonées que pourraient engendrer des formats de télétravail plus flexibles ou intensifs.



– REFLEXION : CRISE SANITAIRE & TELETRAVAIL –

TEMPS POUR LES QUESTIONS

N'HÉSITEZ PAS À POSER VOS QUESTIONS SUR LE CHAT



– CONCLUSION –

Géraldine Fort,
Déléguée générale de l'ORSE

Lydie Recorbet,
Chargée de missions Engagement social & sociétal

— AGENDA —



VŒUX 2021 DE L'ORSE

Hélène Valade, Présidente, et les administrateurs de l'Orse, seront heureux d'échanger avec les membres à l'occasion des vœux 2021 de l'Orse, le lundi 18 janvier à 18h en visioconférence.

RESTITUTION DE L'ÉTUDE SUR LE FINANCEMENT DES ODD

A l'occasion des 5 ans de l'Accord de Paris, l'Orse vous invite le 27 janvier à 11h à la réunion de restitution de l'étude menée conjointement par PwC, Global Compact France et l'Orse sur les moyens que les acteurs économiques consacrent au financement des Objectifs de Développement Durable.